

PEDIDO DE DEMISSÃO EM CASOS DE ESTABILIDADE

Gildenir Gomes de Souza¹
Gleiner Nogueira²
Raphael de Sousa Araújo³
Roberto Teixeira Martins⁴
Veronica Cardoso Fernandes⁵

RESUMO

Neste artigo, propõe-se um estudo do que a legislação trabalhista vigente dispõe quanto ao pedido de demissão do empregado que está com estabilidade no emprego. Pretende confrontar os direitos e deveres nesta situação, tanto para o empregado quanto ao empregador. Para atingir os objetivos propostos, a abordagem do tema foi descrita qualitativamente, ou seja, as fontes de pesquisa baseiam-se em artigos sobre a legislação trabalhista e bibliografias referentes ao tema, com o intuito de responder e descrever com clareza lícita o que deve ser realizado no rompimento desse vínculo trabalhista. Os resultados mostram que a legislação trabalhista é clara e objetiva quanto aos procedimentos a serem aplicados na dissolução do vínculo empregatício. Não obstante, há observância de múltiplos entendimentos quanto à interpretação da lei, tendo em vista que deverá sempre evidenciar a norma mais favorável. Este trabalho tem por finalidade levar ao conhecimento das partes envolvidas em um vínculo empregatício, atentando-se nos direitos e deveres de processo demissional vislumbrando as principais mudanças na legislação trabalhista, dando ênfase especial aos ordenamentos jurídicos atuais.

Palavras Chave: Legislação trabalhista; Pedido de Demissão; Estabilidade; Princípio da Norma mais favorável.

¹ Graduando do curso de Ciências Contábeis pela Faculdade Única de Ipatinga.

² Graduando do curso de Ciências Contábeis pela Faculdade Única de Ipatinga.

³ Graduando do curso de Ciências Contábeis pela Faculdade Única de Ipatinga.

⁴ Graduando do curso de Ciências Contábeis pela Faculdade Única de Ipatinga.

⁵ Graduanda do curso de Ciências Contábeis pela Faculdade Única de Ipatinga.

1 INTERDISCIPLINARIDADE

A Faculdade Única de Ipatinga propôs aos alunos de Ciências Contábeis, o desenvolvimento de um artigo acadêmico com a finalidade de desenvolver a interdisciplinaridade entre as disciplinas cursadas. Trabalha-se portanto, sobre um tema a fim de interligar os campos de conhecimento.

O conhecimento não é uma ciência exata, é sempre uma reconstrução de algo que se apresenta. Esta interpretação varia de indivíduo para indivíduo, dependendo da limitação física e intelectual de quem a interpreta. Para ele, a educação do futuro deve não somente transmitir saberes isolados aos alunos, mas deve criar ao educado a capacidade de fazer conexão entre as disciplinas, onde dentro de um repertório de conhecimentos adquiridos o indivíduo saiba interligar as partes e assim construir o conhecimento sobre algo. Saber gerenciar todos os desafios para manterem-se informados dos fatos, consiste em buscar novas referências através do conhecimento teórico que o meio acadêmico oferece, adquirindo assim informações para o ambiente de trabalho, para a vida social e o lazer, utilizando-se de argumentos pertinentes dessas áreas para que sobressaia nas diversas situações e ocasiões que lhes forem apresentadas (MORIN, 2000).

Aos estudantes, cabe, no entanto, compreender as exigências do mercado atual, aproveitar as disciplinas do curso para captar a relevância de cada uma destas para o seu desempenho profissional. Aplicando a teoria de Morin e considerando as disciplinas cursadas, conclui-se que são consideradas fundamentais pelos alunos e, por conseguinte, para o mercado de trabalho os conteúdos de: contabilidade, direito, economia, sistemas integrados de gestão, práticas e estatística. Aqui a filosofia permite um pensamento crítico e abre nossa consciência para o questionamento dos fatos e a proposta de novos modelos organizacionais que atendam às condições modernas.

O conhecimento pertinente dos profissionais de contabilidade, no entanto, é o grande desafio da educação do futuro. Não cabe apenas o domínio do que de fato é fundamental a este profissional, é necessária a capacidade de alocar o conhecimento adquirido no curso de uma maneira global tanto para a organização onde o mesmo irá executar suas atividades, quanto ao auxiliar sua manutenção que este contexto lhe exige. No atual cenário não comporta mais o profissional que compreenda apenas do que sua profissão lhe oferece como conteúdo pertinente, é preciso saber situá-los ao conjunto, não importando aqui a quantidade de informações adquiridas, mas a capacidade de colocar tais conhecimentos no contexto que lhe for apresentado.

2 PEDIDO DE DEMISSÃO EM CASOS DE ESTABILIDADE

O presente artigo acadêmico tem por finalidade, apresentar o que dispõe na legislação trabalhista vigente quanto ao pedido de demissão, ou seja, término do vínculo empregatício por meio da solicitação do empregado e abordar os casos de estabilidade previstos na norma. Visa-se a um estudo correlacionando o pedido de demissão em casos que o funcionário possui estabilidade.

É de sabedoria popular que o pedido de demissão se dá quando o funcionário solicita ao empregador o seu desligamento da relação trabalhista em que se encontra. Tal como os demais tipos de ruptura do contrato de trabalho, o pedido de demissão possui regras, direitos e deveres tanto para o empregador quanto para o empregado.

Tratando-se de situações em que o empregado possui estabilidade, as regras de um pedido de demissão são acrescidas de particularidades, a fim de resguardar tanto a empresa quanto o empregado, tendo em vista que o empregado estável não pode ser demitido da empresa antes que cesse a sua estabilidade prevista. Logo, por se tratar de uma situação peculiar, surge a importância de se tratar do assunto.

3 ESTABILIDADES

A estabilidade no emprego é caracterizada basicamente em uma vantagem jurídica de caráter permanente ou provisória, garantida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de modo geral, a fim de assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador, pois o seu aparato é Lei (DELGADO, 2015).

Completa que o “fundamento da estabilidade reside no fato de ser o emprego a principal fonte de subsistência do empregado e fator de equilíbrio psicológico, interferindo com valores de personalidade” (BARROS, 2011).

Este trabalho visa, contudo, mencionar e estudar apenas as estabilidades previstas entre os vínculos empregatícios de caráter particular, ou seja, do Direito Privado.

3.1 Tipos de estabilidade

Atualmente, há várias formas de estabilidade. Destacam-se entre elas: a estabilidade legal, a contratual – prevista em contrato individual de trabalho, convenção ou acordo coletivo e a unilateral, instituída em regulamento de empresa (BARROS,2011).

Tratando de suas particularidades, a estabilidade legal advém da legislação, ou seja, da Lei propriamente dita.

- a) ao empregado dirigente sindical;
- b) à empregada urbana, rural, avulsa, doméstica no ciclo gravídico-puerperal;
- c) ao empregado eleito para cargo de direção das CIPA;
- d) ao empregado acidentado no trabalho;
- e) aos dirigentes de cooperativas de empregados;
- f) aos empregados, membros de Comissão de Conciliação Prévia;
- g) aos empregados que representam os trabalhadores no Conselho Curador do FGTS;
- h) ao representante de empregado no Conselho Nacional da Previdência Social.

As demais estabilidades são tidas como estabilidades convencionadas, ou seja, a sua fonte formal de obrigação não tem origem da Lei, mas sim dos acordos coletivos, que possuem aplicação restrita ao seu próprio campo de atuação, seja por classes trabalhistas, regional e demais. Têm-se como exemplos de estabilidades convencionadas:

- a) empregado em vias de aposentadoria;
- b) empregado que retorna de auxílio doença;
- c) empregado que retorna de férias;
- d) período concedido após greve legal;
- e) dilatação do período de estabilidade legal da gestante;
- f) empregado alistado para prestação do serviço militar.

Observada a pluralidade de estabilidades existentes, abordam-se conceitualmente as principais vivenciadas pelos empregadores constantemente nas relações de emprego.

Primeiramente, a que mais se destaca é a estabilidade por acidente de trabalho. A legislação trabalhista prevê por meio do artigo 118 da Lei 8.213/91 a estabilidade do empregado segurado que sofreu acidente de trabalho. Assegura-se a ele pelo prazo de 12

meses a contar da data de retorno ao trabalho, ou seja, da cessação do benefício auxílio doença-acidentário, garantia de emprego.

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991).

A estabilidade da gestante é garantida por meio do artigo 10, II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88, que confere às empregadas gestantes a estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

"Art. 10 - Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I da Constituição:

I - ...

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;....

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto".

Outra forte estabilidade, é a dos empregados eleito para cargo de direção da CIPA. De acordo com o artigo 10, inciso II, alínea “a” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88, o empregado eleito para o cargo da direção da CIPA (comissões internas de prevenção de acidentes), desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

Não poderá, portanto, ser dispensado arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que possui garantia de emprego assegurado por meio de quaisquer tipos de estabilidade. Contudo, cessará a obrigatoriedade da estabilidade no caso em que o empregado fizer renúncia da mesma, por meio do pedido demissão da empresa, rompendo assim o vínculo empregatício.

4 ACORDOS TRABALHISTAS

O acordo coletivo de trabalho surge como um apêndice da convenção coletiva, pelo simples fato desta anteceder (pelo menos teoricamente) àquele, e embasá-lo ao ponto de

afirmar: “O acordo coletivo é uma espécie de convenção coletiva de trabalho” (MARTINS, 2009).

O berço das convenções coletivas é a Europa Ocidental e Estados Unidos da América, fruto do processo efervescente da industrialização, surgido mais precisamente no cotidiano das fábricas, dando gênese as normas. Como exemplo: “A Inglaterra, em 1824, com a revogação da lei sobre delito de coalisão, as associações de trabalhadores passaram a convencionar com os empregados condições de trabalho a serem observadas na relação de emprego” (MARTINS, 2009).

No Brasil apesar do decreto nº 21.761, de 23-8-1932 definir a convenção coletiva de trabalho, em nenhum momento menciona a expressão acordo coletivo. Apenas no Decreto-lei nº 229, de 28-2-67 com a inovação da redação dos art. 611 a 625 da CLT, é que a figura do acordo coletivo surge terminologicamente e desassociada da convenção coletiva, como se observa no primeiro artigo do Título VI da CLT:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967, grifo nosso)

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967, grifo nosso)

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. Ao revés, as experiências autoritárias mais proeminentes detectadas caracterizavam-se por um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista, fixando-se na matriz exclusiva ou essencialmente dentro das normas de regulação das relações de trabalho (DELGADO, 2007).

O prazo máximo de validade das convenções e dos acordos coletivos é de dois anos (Parágrafo 3º do art. 614 da CLT). Normalmente, as normas coletivas têm fixadas para vigor no prazo de um ano. A constante mutação das condições econômicas exige um prazo mais

curto, havendo a possibilidade da flexibilização dos direitos trabalhistas nas normas coletivas. É inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de dois anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado (Orientação Jurisprudencial nº 322 da SBDI-1 do TST) (MARTINS, 2009).

O acordo coletivo deve conter também as categorias de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; as condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência que como já foi dito não poderá exceder o interstício de dois anos; as normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos; as disposições sobre o processo de sua prorrogação quando visa manter o que foi acordado na norma coletiva que está para se encerrar ou de revisão quando se resolve diante da nova realidade adaptar o diploma para atender as necessidades presentes, em consonância com o entendimento da boa doutrina. A revisão consiste em um processo de adaptação da convenção ou do acordo a novas situações de fato. Na vigência da convenção ou do acordo, portanto, apenas será permitida a revisão quando tiverem sido modificadas substancialmente as condições de fato vigentes quando da respectiva celebração, salvo disposição diversa pactuada pelas partes. A revisão deve, ainda, ser aprovada pela assembleia sindical (BARROS, 2009).

5 DIREITOS E PERDAS DE QUEM PEDE DEMISSÃO

Os empregados que porventura pedem demissão, mesmo em casos de estabilidade, têm seus direitos básicos garantidos quanto ao pagamento das verbas rescisórias. São eles:

- a) Saldo de salário;
- b) Férias proporcionais + 1/3;
- c) 13º proporcional;
- d) Salário família.

O artigo 487 da CLT em seu parágrafo 2, dispõe que “a falta do aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo”. Assim, poderá o empregador que notificado pelo empregado a solicitação de seu pedido de demissão com o não cumprimento do aviso, poderá descontar na rescisão o salário correspondente ao período em que o mesmo cumpriria o aviso.

“O FGTS (8% sobre o saldo de salário e o 13º proporcional) será depositado através da GRF, junto com a folha de pagamento dos empregados, visto que o empregado quando pede demissão não levanta o FGTS” (GOMES, 2015).

De tal modo, complementando a disposição acima mencionada, em conformidade com o Decreto n. 99.684, de 1990 o empregado que pede demissão não terá o direito ao saque do FGTS depositado durante o período trabalhado e ainda, fica o empregador dispensado do recolhimento da multa GRRF indenizatória em casos de demissão que corresponde a 40% do valor depositado na conta de FGTS.

Outra perda considerável, é direito a receber o seguro desemprego.

6 NORMA MAIS FAVORÁVEL

Após grandes lutas pela igualdade na relação trabalhista, o empregado recebe do Estado, através da legislação, a proteção necessária para desenvolver suas atividades laborais com dignidade. O Estado passa a ser interventor na relação trabalhista. Para alcançar esse equilíbrio, resguarda juridicamente o hipossuficiente para compensar a desigualdade econômica; e o que vai nortear essa elaboração de leis favoráveis ao trabalhador são os princípios trabalhistas que dentre eles se destaca o Princípio da Proteção.

6.1 Princípios da Norma mais favorável

Princípios são os preceitos gerais de um ordenamento jurídico, pois são as temáticas básicas indispensáveis que adaptam todas as disposições consequentes, eles são efetivos fundamentos de qualquer ciência. “Os princípios fundamentais de Direito do Trabalho são os que norteiam e propiciam a sua existência, tendo como pressuposto a constatação da desigualdade das partes, no momento do contrato de trabalho e durante seu desenvolvimento” (CARRION, 2000).

Doutrina também Humberto Ávila que os princípios não são apenas valores cuja realização fica na dependência de meras preferências pessoais. Eles são, ao mesmo tempo, mais do que isso e algo diferente disso. Os princípios instituem os deveres de adotar comportamentos necessários à realização de um estado de coisas ou, inversamente, instituem o dever de efetivação de um estado de coisas pela adoção de comportamentos a ele necessários (ÁVILA, 2009).

A teoria geral da norma estabelece que, quando há mais de uma norma regulando a mesma matéria, deverá prevalecer na aplicação concreta a norma de hierarquia superior. Por isso, tradicionalmente os dispositivos legais são preteridos em face dos constitucionais, os atos normativos do Poder Executivo não devem ser aplicados em afronta à lei, os contratos devem estar de acordo com as normas legislativas. A hierarquia normativa resolve as antinomias derogando normas da hierarquia inferior. (KELSEN, 2003)

Ao contrário do Direito Comum, em nosso Direito entre várias normas sobre a mesma matéria, a pirâmide que entre elas se constitui terá no vértice, não a Constituição Federal, ou a lei federal, ou as convenções coletivas, ou o regulamento de empresa, de modo invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes em vigor (NASCIMENTO, 1977).

No princípio da norma mais favorável não prevalece necessariamente; no Direito do Trabalho, o critério hierárquico de aplicação de normas, isto é, existindo duas ou mais normas aplicáveis ao mesmo caso concreto, deverá aplicar a que for mais benéfica ao empregado (RESENDE, 2014).

Por outro lado, esse princípio no Direito aponta para uma flexibilização do fundamento de validade técnico-jurídica das normas. Por este, a norma, mesmo que inferior na hierarquia de vigência; contanto que mais favorável ao trabalhador, poderá sobrepor as que estão acima.

Ressalve-se, porém, que a norma deve ser mais favorável à classe trabalhadora a quem ela se dirige e não a um trabalhador apenas. A verificação é casual, mas abrangem todos aqueles que estão submetidos à norma. Não se apura o maior benefício apenas do trabalhador específico que reclama a aplicação da norma, mas de todo o conjunto de trabalhadores cujos contratos de trabalho estão normatizados pelos dispositivos.

Fica compreendido que os direitos trabalhistas são incididos da concepção de Estado social, pormenorizando que a proteção não está presente só no ramo específico, mas no conjunto de ideias de Direito Social.

7 ARTIGO 477 CLT – PRAZOS PARA PAGAMENTO E OUTRAS PARTICULARIDADES

As obrigatiedades dispostas no artigo 477 da CLT se estendem aos casos de pedido de demissão.

Art. 477

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (Incluído pela Medida provisória nº 89, de 1989)

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou (Incluído pela Medida provisória nº 89, de 1989)

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. (Incluído pela Medida provisória nº 89, de 1989)

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. (Incluído pela Medida provisória nº 89, de 1989)

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Incluído pela Medida provisória nº 89, de 1989) (CLT, 1943).

Atendendo às disposições, o empregador terá que efetuar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de 10 dias a contar da data de pedido de demissão do empregado que não for cumprir o aviso ou ainda, ao que for cumprir efetuar o pagamento no dia útil seguinte ao último dia efetivo de cumprimento do aviso. O não cumprimento desta obrigatiedade acarretará multa de um salário nominal a favor do empregado.

Para os acertos rescisórios, que nas situações o funcionário tiver mais de um ano de prestação de serviço, deverá ser homologado com assistência dos profissionais dos órgãos

competentes a este fim. A homologação da rescisão do contrato de trabalho deve ser assistida gratuitamente, sendo vedada a cobrança de qualquer taxa ou encargo pela prestação da assistência na rescisão contratual (BARROS, 2011).

Ainda assim, conforme dispõe no artigo 500 da CLT “o pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho”.

Conforme dispõe o artigo 6º da IN SIT nº 015/2010, são competentes para prestar a assistência na rescisão do contrato de trabalho:

I - o sindicato profissional da categoria do local de prestação de serviço;

II - o servidor público em exercício no órgão local do MTE, capacitado e cadastrado no sistema Homolognet;

III - na ausência dos itens acima, o representante do Ministério Público ou Defensor Público, na falta destes o Juiz de Paz.

Cabe ressaltar que existem sindicatos regionais e classistas que particularizam a quantidade de tempo trabalhado para ser obrigatória a homologação assistida por órgãos competentes. Na região de Ipatinga/MG, temos, por exemplo, o Sindicato do Comércio de Ipatinga (SECI) em sua “CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA HOMOLOGAÇÃO - a rescisão de contrato de trabalho com mais de nove meses será obrigatoriamente homologada pelo Sindicato da categoria profissional” (SECI, 2016) e ainda o Sindicato dos Empregados nas Empresas de Turismo do Vale do Aço expressa na “CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA HOMOLOGAÇÃO As rescisões de contrato de trabalho com mais de 06 (seis) meses serão homologadas pelo Sindicato da categoria” (SEETHUR,2017). Mantendo sempre a essência do princípio da norma mais favorável, prevalecerá o que mencionados nas convenções ou acordos coletivos, tendo em vista que os mesmos têm força de Lei e passam vigorar após o seu registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

8 DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS PARA FINALIZAR O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Em conformidade com a Instrução Normativa 15 SRT, que dispõe em seu artigo 22 sobre os documentos obrigatórios para homologação, serão necessários, portanto os itens a seguir: Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em quatro vias (para acertos na empresa e 5 vias para os casos de acerto homologado em órgãos competentes); Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas; Livro ou Ficha de Registro de Empregados; notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão; extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado; Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora - NR 7; carta de preposto e instrumentos de mandato e prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência (INSTRUÇÃO NORMATIVA 15 SRT).

A ausência de qualquer documentação acima mencionada poderá ocasionar a recusa do assistente para homologar, tendo em vista que os documentos são obrigatórios.

9 CONCLUSÃO

Em virtude do que foi mencionado, conclui-se que o pedido de demissão em casos de estabilidade trata-se de uma particularidade de fato importante, tendo em vista que a renúncia ao direito à estabilidade provisória acarreta ao empregado perdas consideráveis.

Percebeu-se, no entanto, que a Lei trabalhista é de certo modo, flexível. Isso se dá ao surgimento da assiduidade da norma mais favorável. Observou-se que quanto à assistência a CLT no artigo 477 parágrafo 1º, determina que sejam assistidos pelas entidades competentes os contratos em que o empregado estiver firmado junto ao empregador com mais de um ano de duração. Contudo, no artigo 500 da CLT o legislador expressa que deve ter assistência todos os casos em que ocorrer pedido de demissão de empregado estável, não estipulando, portanto quantidade temporal desse vínculo empregatício. Ainda assim, a pesquisa revela que, os sindicatos de classe podem estabelecer, mediante seus acordos coletivos firmados entre sindicato patronal e sindicato dos empregados, regras e normas onde independentemente da causa da rescisão, ou seja; por pedido de demissão, dispensa sem justa causa, dispensa por justa causa, deverão passar por assistência por períodos inferiores a um ano de trabalho.

Por fim, evidencia-se que as situações em que o empregado quer se desligar imediatamente da empresa possuindo estabilidade, será finalizado mediante assistência competente independentemente do período laboral. De tal modo que, deve-se adequar à norma mais favorável ao empregado, que prevalecerá neste fato a opção que fornecer maior segurança e proteção ao mesmo, com vistas a salvaguardar os direitos e deveres.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. Vere ampl. São Paulo: Ltr, 2009.

BRASIL. **Constituição Federal**.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 08 maio 2017.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas Legislação Complementar Jurisprudência**. 2015

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito: introdução à problemática científica do direito**. Trad. Cretella Jr. e Agnes Cretella. 3. ed. rev. da tradução. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. Tradução de Catarina Eleonora F. da Silva e Jeanne Sawaya. 2. ed. São Paulo: Cortez, Brasília: UNESCO, 2000. 102 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. Revista e atualizada, Saraiva: 2004.

_____. Presidência da República. **Consolidação das Leis do Trabalho**.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 maio 2017.

_____. Presidência da República. **Consolidação das Leis do Trabalho**.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 03 maio 2017.

_____. Presidência da República. **Consolidação das Leis do Trabalho**.

Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/gravidez_inicio_estab.htm>. Acesso em: 05 maio 2017.